PB 2622
E083
1946, no. 14-16

حكومة فلسطين

نشرة دائرة العمل

كانون الثاني — آذار ١٩٤٦ رقم ١٤

يسمح بالاقتباس اذا اعترف بالمصدر

محتويات العدد

	الصفحة
دائرة العمل في سنة ١٩٤٥	٢
تشغيل النساء والاولاد والاحداث	٤
التدريب المهني للجنود المسرحين	٧
شروط الاستخدام في المستقبل	٩
لمح من المناطق	
غرف العمل المكتظة	١٤
السلامة والصحة	
الحوادث الصناعية في صناعة منتوجات الأثمار الحمضية في فلسطين	١٥
استعمال السلالم بطريقة سليمة	٢٢
اعمال دائرة العمل الجارية	
مجالس السلامة في المناطق الثلاث	٢٤
مكتب تسجيل طلبات الجنود المسرحين للاستخدام	٢٤
نشرات دائرة العمل	٢٥

تصدر من دائرة العمل

وتباع بواسطة مطبعة الحكومة في القدس ، او وكلاء التاج للمستعمرات في المملكة المتحدة ، ٤ ملبانك ، وستمنستر ، لندن ، S. W. 1 .

بدل الاشتراك السنوي في فلسطين ١٨٠ ملا وفي الخارج ٦ شلنات .

ثمن النسخة في فلسطين ٦٠ ملا وفي الخارج شلن واحد و١٠ بنسات .

عنوان المراسلات : دائرة العمل ، شارع الانبياء ، القدس (رقم التلفون ٤٢٥٣) .

عناوين مفتشي دائرة العمل في المناطق الثلاث : —

منطقة القدس : عمارة جقمان ، المركز التجاري ، القدس

المنطقة الشمالية : ٤٣ شارع الملوك ، حيفا

المنطقة الجنوبية : ١٤٠ شارع اللنبي ، تل ابيب

لائحة باسماء بائعي الكتب المصرح لهم ببيع الاعلانات ونشرات دائرة العمل

القدس	مكتبة فلسطين العلمية ، ٩٨/١٠٠ شارع يافا
	لودفيك ماير ، شارع البرنسيس ماري
	هياتيد سالينغري وشركاه ، ٢ شارع هاسوليل
	كادي عمارة فاينقولد ، شارع يافا
حيفا	المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه) ، ٤٤ شارع يافا
	مكتبة فلسطين العلمية ، ٢٩ شارع يافا
	مونهايت ورينغارت ، المركز التجاري الجديد وهدارها كارمل
	الوحدة ، قرب ساحة الخمرة
غزة	المكتبة الهاشمية
يافا	المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه)
تل ابيب	مكتبة أ. ب. ج. ، ٧١ شارع اللنبي
	مسادى ، شارع هرتزل
	بلومشتين ، ٣٥ شارع اللنبي
ريشون لزيون	مكتبة يونا
بيتاح تكفا	مكتبة هاكول لانوا
هرتزليا	مكتبة انترناشنال

دائرة العمل في سنة ١٩٤٥

لقد اتاحت السنة الماضية للاداريين في جميع بلدان العالم مجالاً واسعاً لاظهار نشاطهم . ولم تشذ فلسطين عن غيرها في ذلك ، ولذا كان اتساع دائرة العمل رمزاً صحيحاً لعصر الجد والاجتهاد الذي نعيش فيه .

وفي خلال السنوات الاولى التي تلت تأسيس الدائرة ، تم وضع المشاريع لكثير من القوانين وذلك بالتشاور مع الاشخاص الذين تتناولهم تلك القوانين . ولكن لم يوضع من تلك المشاريع موضع التنفيذ قبل سنة ١٩٤٥ إلا نسبة قليلة ، ولقد ادرجت في تلك السنة في كتاب التشريع ستة قوانين هامة .

والتشاريع الستة هذه هي قانون تشغيل النساء وقانون تشغيل الاحداث والاولاد ، ثم قانون تعويض العمال (الزيادات الموقتة) وقانون (تبليغ) الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن ، وقانون مجالس الحرف واخيراً وليس اخراً قانون المعامل الذي سيبدأ العمل به في مستهل سنة ١٩٤٧ .

وهناك تشاريع اخرى كانت موضع البحث والدراسة وهي تشاريع تتعلق بنقابات العمال والعلاقات الصناعية والتلمذ وشروط الملاحة التجارية ، كما ان لجنة تعويض العمال قد توصلت فيما تقوم به من ابحاث في هذا الموضوع المعقد الى نقطة تستطيع ان تأمل معها في اصدار قانون جديد وربما ادخال طريقة جديدة للتعويض في وقت قريب .

وقد هيأ مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية) لموظفي الدائرة عملا لا يستهان به كما سبب لهم مقداراً وافراً من الانزعاج رغماً عما اظهرته احصاءات سنة ١٩٤٥ من الهبوط المعين في عدد الخلافات اذا ما قورنت بسنة ١٩٤٤ . بيد انه لا ينبغي اتخاذ الارقام برهاناً على ان العلاقات الصناعية كانت في عام ١٩٤٥ اهدأ منها في السنة التي لسبقتها .

وفيما يلي خلاصة وجيزة للاحصاءات : —

	١٩٤٥	١٩٤٤
الخلافات التي ابلغ عنها بموجب المرسوم	٧٩	١٠٣
تدخلات المدير	٥٢	٧٣
التحكيم	٢٥	٤١
الاضرابات والاعتصابات	١١٩	١١٩
عدد العمال المشتركين	٦،٠٦٣	٩،٨٣٥
عدد ايام العمل الضائعة	١٠١،٥٧٠	١٨٤،٠١٤

وكانت هناك زيادة ملحوظة في عدد الخلافات التي ابلغ عنها في الصناعة العربية وبعض الهبوط فيما ابلغ عنه في الصناعة اليهودية مع ان عدد الاضرابات ارتفع قليلا عما كان عليه في عام ١٩٤٤ . وكان الاضراب الكبير الذي حصل في صناعة الماس السبب في زيادة نسبة ايام العمل التي ضاعت في هذه السنة ، بينما أدى اضراب نيشر في ربيع سنة ١٩٤٥ الى زيادة الخسارة في ايام العمل للسنة الماضية زيادة ظاهرة .

وقد عهد الى الدائرة ، في اواخر سنة ١٩٤٤ ، بمهمة اعادة استقرار الرجال والنساء المسرحين ، فباشر القسم الخاص بالجنود المسرحين اعماله في شهر شباط من عام ١٩٤٥ . وفيما يلي انواع المساعدة التي تمنح لهؤلاء : —

المساعدة المالية

تقديم الخدمة لايجاد الاعمال

المساعدة في الحصول على رخص وانشاء اعمال جديدة

الايواء في النزل

ومن ضمن المشاريع التي اقرتها الحكومة مؤخراً مشروع للتدريب المهني وآخر لمواصلة الدراسات المعطلة ، بينما يجري النظر والبحث الان في عدد من المقترحات التي تتعلق بالاسكان .

ويقوم بالاشراف على اعمال الدائرة فيما يتعلق باعادة استقرار الجنود المسرحين نائب المدير ، وهو يتولى الى جانب ذلك رئاسة لجنة استشارية تختص بشؤونهم ويضطلع بمسؤولية تنفيذ المشروع في كافة انحاء البلاد . وقد قسمت ادارة هذا المشروع الى اقسام اقليمية تنطبق على المناطق الادارية الدائرة ، يعمل كل منها بالاشتراك مع لجنة تتولى النظر في مختلف «القضايا الفردية» المتعلقة بالطلبات المقدمة للحصول على مساعدات مالية ومنح ، كما ان لكل قسم موظفيه الخصوصيين . والعمل الذي يضطلع به قسم الجنود المسرحين عمل جسيم وهو آخذ في النمو السريع بحيث رؤي من الضروري تعيين ما لا يقل عن ٩٠ موظفاً موقتاً لتأديته . وسيبلغ ما ينفق في هذا الباب قبل انقضاء السنة الحالية مبلغاً كبيراً جداً .

وفي اليوم العشرين من شهر ايلول الغي نظام الايدي العاملة وهو أمر قابله مراقب الايدي العاملة والمراقبون الاقليميون بالارتياح العميق في حين لم تظهر من جانب العمال او اصحاب العمل اية بوادر تنم عن الاسف . فالنظام الذي لم يتسن ان يكون إلا مجحفاً نوعاً ما ، قام بنصيبه في ابقاء العمال في الاعمال الهامة خلال زمن الحرب . فلما انتهت الحرب اصبح ابطاله امراً له ما يبرره على الاقل .

وقد فرض على الدائرة في نهاية صيف سنة ١٩٤٥ واجب جديد عند ما عهد الى مديرها بمهمة فحص الطلبات المقدمة للتسريح من الخدمة العسكرية من صنف «Y» ووضع التواصي لما يبدو منها مطابقاً لمبادىء معينة .

ويسمح بالتسريح من صنف «Y» للاشخاص الذين يعتبر تسريحهم أمراً جوهرياً لحياة البلاد الاقتصادية ، ولاكبر عدد من المعلمين والطلاب يمكن الاستغناء عنهم في الخدمة .

وقد تم لغاية نهاية عام ١٩٤٥ وضع التواصي بشأن ٤٥٠ طلباً .

اما العمل الهام الخاص بتفتيش المعامل ، ولعله اهم واجب منوط باية هيئة ادارية لشؤون العمل ، فقد طرأ عليه نشاط متزايد مع ان الرقم الحقيقي لزيارات التفتيش كان اصغر قليلاً منه في عام ١٩٤٤ . وفي سنة ١٩٤٥ بلغ عدد ما صدر من انذارات المخالفة ٧،٣٠٨ مقابل ٦،٣٩٣ انذاراً في السنة التي سبقتها . وهناك ٥،٤٠٤ مشاريع تم تسجيلها لغاية ٤٥/١٢/٣١ يقابلها ٤،١١٩ مشروعاً سجل قبل ذلك بسنة . وهبط عدد التصاريح التي تسمح بتشغيل النساء ليلا من ٣٣ الى ١٨ ، بينما ارتفع عدد المقابلات التي جرت في مكاتب الدائرة من ٣،٠٦٢ الى ٧،٥٤٠ .

وقد انشئت مجالس للسلامة في القدس والمنطقتين الشمالية والجنوبية بقصد تشجيع اجتناب وقوع الحوادث وذلك للعمل على وقاية الآلات وحمايتها على اتم شكل ممكن ، وتعميم شعور الوعي بالسلامة بين اعضاء الادارة والعمال . ويتراوح عدد اعضاء كل من المجالس التي تضم اعضاء من الشعبين ما بين ٢٥ و ٥٠ شخصاً بينهم ، كما هو مناسب ومعقول ، نخبة طيبة من المهندسين وغيرهم من الاخصائيين . وتشمل هذه المجالس ممثلين عن نقابات العمال وجمعيات اصحاب العمل .

وهناك لجنة عينها مدير الدائرة في خريف سنة ١٩٤٥ من بين المشتغلين بمهنة الخبيز لدرس مشكلة العمل الليلي في المخابز، كما عقدت لجنة اخرى تتألف من ممثلين عن اقسام الاستخدام التابعة للحكومة، اجتماعاً في دائرة العمل ووضعت مؤخراً تقريراً عن مشكلة وضع انظمة نموذجية لعقود الاستخدام الحكومية والشعبية.

وقد اختل نظام العمل في الدائرة خلال السنة الماضية بعض الاختلال من جراء غياب مديرها ومفتشي العمل للمناطق غياباً متعاقباً بالاجازة. وأدى ذلك الى القاء جانب كبير من عمل القيام «بالوكالة» على عاتق المس أوجيلفي وهي المفتشة الملحقة بالمكتب الرئيسي. وازدادت الحالة مؤخراً صعوبة نظراً لتعيين المستر ساندرز مأموراً للعمل في جبل طارق. وقد وصل مؤخراً عضوان جديدان من مفتشي جلالته للمعامل هما المستر ج. ر. هيوز والمستر و. ر. سي كيلر وباشرا عملهما في المنطقتين الجنوبية والشمالية.

ان ترقية المستر ساندرز الى منصب رئيس مستقل تعد خسارة كبيرة للدائرة. فخبرته الفنية والادارية مقرونة بسعة فهمه وادراكه وقوة شخصيته، كل ذلك جعله ممثلا عظيم الاهمية للدائرة في المنطقة الجنوبية.

وقد قوبل بالاسف الشديد حرمان الدائرة من خدمات الآنسة سلطانة حلبي، وهي مساعدة مفتش عمل في القدس كانت قد استقالت في العام الماضي. فانه ليس من السهل العثور على شخص يتمتع بما تتمتع به من روح في الخدمة الاجتماعية الصحيحة.

تشغيل النساء والاولاد والاحداث

لا موجب للتنقيب في الابحاث الطبية للتحقق من ان احوال العمل السيئة تسبب الضرر للعمال جميعاً، سواء اشتملت هذه الاحوال على آلات خطرة او مواد سامة او تهوئة سيئة او اكتظاظ في اماكن العمل او اماكن عمل قذرة وغير صحية او برد او رطوبة او حرارة او ساعات عمل طويلة او فترات استراحة غير كافية، او أمور اكثر معنوية كالاستبداد بالغير او العمل مع زملاء غير محبوبين او العمل الممل. وقد وضع التشريع في معظم الاقطار المتمدنة بموجب اتفاقية دولية لاجتناب بعض هذه السيئات على الاقل، ولا سيما لضمان احوال عمل امينة وصحية في جميع اماكن العمل تقريباً.

اما تنظيم ساعات العمل عن طريق التشريع فلم ينتشر العمل به الى هذا الحد. ولكن لما كان الرجل على علم بان الطبيعة لا بد ان تثور وتضع حداً لعدد الساعات التي يمكنه عملها، فقد عمد الى حماية نفسه من الاستغلال في هذا المضمار، باستثناء اوقات قلة الاعمال التي يخشى البطالة خلالها. وقد ساعدت نقابات العمال ايضاً حيثما اعترف بها على ضمان شروط معقولة للعمال تكاد تكون لها قوة القانون. بيد ان النساء والاحداث، وان كانوا على الارجح اضعف جسمانياً من الرجال على تحمل ساعات العمل الطويلة، إلا انهم اكثر تهيباً واقل تمرداً من الرجال. فهم قد اعتادوا الطاعة والرضوخ ودرجوا على محاولة اكتساب الرضى واثبات جدارتهم للعمل. وهكذا فانهم في الواقع راضون عن استغلالهم وعن العمل ساعات طويلة تهدم صحتهم وصحة ابناء المستقبل. ومن هنا نشأ في معظم الاقطار شعور بوجوب حماية هذين الفريقين من الناس بواسطة تشريع يحظر تشغيلهم إلا ضمن قيود معينة. وقد قبل في الاتفاقية الدولية الحد الادنى العام لبعض شروط الاستخدام. وكان التنظيم في الاستخدام الصناعي اكثر دقة منه في حقل الاعمال الزراعية والبيتية او المهنية او العمل للاقارب وذلك نظراً لزيادة اخطار الاول.

كانت اول مرة عني فيها بامر الاشخاص المحميين في فلسطين في سنة ١٩٢٧ وذلك بفضل قانون قصير وبسيط هو قانون استخدام النساء والاولاد (في المشاريع الصناعية). ولكن تطور الصناعة السريع المصحوب بتدفق المهاجرين وتوفر الاساليب الحديثة والآلات وغيرها، ثم تقدم الاراء الخاصة بالتعليم والصحة ورفاهية الاحداث وهلم جرا، كل ذلك جعل هذا القانون غير مطابق لوقتنا هذا وذلك ليس باعتبار القواعد القياسية الانكليزية والاوربية فحسب بل ولحسن الحظ باعتبار تلك الخاصة بفلسطين ايضاً. وعليه فعندما اسست الحكومة دائرة العمل في عام ١٩٤٢ كان من الواضح الجلي ان من بين مهام الدائرة الجديدة واجب تعديل ذلك القانون ليصبح مناسباً للتطور الحديث. ففي شهر ايلول من سنة ١٩٤٣ ظهر مشروعا قانونين صدرا في شهر تموز من عام ١٩٤٥ كقانونين واصبحا نافذي المفعول في ايلول سنة ١٩٤٥، وهما قانون تشغيل النساء وقانون تشغيل الاولاد والاحداث اللذان حلا الآن مكان القانون القديم.

هناك فرقاء ثلاثة يهمهم أمر هذا التشريع بصورة رئيسية — الحكومة التي يجب ان تتولى تنفيذه، والاشخاص المحميون (وزملاؤهم من العمال)، واصحاب العمل. اما الشعب عموماً فلا تقتصر مصلحته في التشريع بوصفه من العمال او اصحاب العمل، بل يتناوله بالقدر الذي يؤثر فيه القانونان على حياته اليومية. والفقرات التالية هي محاولة من جانب دائرة العمل لبسط فحوى التشريع الجديد ومعناه باسلوب سهل واضح.

التطبيق

ان الغرض الذي يرمي اليه القانونان الجديدان هو حماية النساء والاحداث في جميع انواع الاستخدام تقريباً، بما في ذلك الاعمال الصناعية (التي عرفت وحددت في دستور العمل الدولي لتشمل كافة فروع الصناعة، بصرف النظر عن حجم المشروع او المؤسسة وسواء كانت القوة الميكانيكية مستعملة فيه ام لا، وكذلك اعمال البناء والتعدين والتحجير ونقل الاشخاص والبضائع والحفريات الأثرية وتوليد الكهرباء الخ) وغير الصناعية، كالمؤسسات التجارية والحوانيت والمكاتب والمستشفيات والفنادق واماكن اللهو العمومية، الخ. ولا تدخل في ذلك الاعمال الزراعية والخدمة المنزلية في البيوت كما يخرج عن نطاق القانون اصحاب المهن الحرة والمؤسسات التي يعمل فيها فقط ابنة صاحب العمل او ابنه او زوجته.

الصناعات الخطرة

يعين كل من القانونين قائمة ببعض الحرف او المهن الخطرة كالحالات التي يكون فيها خطر من التسمم بالرصاص، او الجمرة الخبيثة او تتريب الرئة (سيليقوسس) او غير ذلك من الامراض الصناعية. وقد حظر استخدام الاشخاص المحميين في بعض العمليات التي تعرضهم لهذه الحالات او غيرها من الاخطار الخاصة كما الحقت بغيرها من العمليات شروط استخدام تقلل من عدد الاخطار الى اقصى حد.

الحد الادنى للاعمار

ان الحد الادنى لاعمار الاولاد الذين يجوز استخدامهم هو ١٤ سنة في الصناعة و١٢ سنة في المشاريع غير الصناعية فيما عدا المدارس الفنية والمؤسسات المشابهة لها وذلك بموافقة مدير دائرة العمل.

ساعات العمل واوقات الاستراحة الخ

نظمت ساعات العمل لجميع الاشخاص المحميين كما يلي : —

(أ) الاولاد

يحظر من الآن فصاعداً استخدام اي ولد دون السادسة عشرة من العمر في اية مؤسسة اكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم الواحد او ٤٢ ساعة في الاسبوع الواحد. ولا يجوز تشغيل اي ولد دون

السادسة عشرة من العمر اكثر من اربع ساعات ونصف الساعة في اية مؤسسة دون السماح له بفترة استراحة لا تقل عن نصف ساعة .

ارض محرمة !

(ب) الاحداث

لا يجوز تشغيل الصبيان والبنات المتراوحة اعمارهم بين السادسة عشرة والثامنة عشرة اكثر من ثماني ساعات ونصف في اليوم الواحد او ٤٨ ساعة في الاسبوع الواحد . ويجب ان يعطى المستخدَمون منهم في الصناعة فترة استراحة لا تقل عن نصف ساعة بعد كل عمل متواصل يستغرق اربع ساعات ونصف على الاكثر .

(ج) النساء

يجب في العادة ان تكون ساعات العمل في الصناعة للنساء البالغات سن الرشد نفس ساعات العمل للاحداث اي ثماني ساعات ونصف في اليوم و٤٨ ساعة في الاسبوع ، إلا انه يسمح في خارج الصناعة بتسع ساعات في اليوم او ٥٢ ساعة في الاسبوع . ويسمح ايضاً بتشغيل النساء البالغ عمرهن ١٨ سنة او اكثر بعد ساعات العمل العادية اذا اقتضى ذلك تراكم الشغل ، ولـكن هذا لا يتم إلا طبقاً لشروط خاصة .

(د) مواصلة التعليم

لا يجوز تشغيل اولاد المدارس اكثر من ٣ ساعات خارج ساعات المدرسة كما يحظر تشغيل الصبيان والبنات بعد الساعة الرابعة مساء في الايام التي يتلقون فيها دروساً ليلية .

(هـ) يوم الراحة

يجب اعطاء جميع النساء والصبيان والبنات فترة استراحة تدوم ٣٦ ساعة متوالية في كل اسبوع .

(و) العمل الليلي

يحظر تشغيل الاولاد الذين هم دون السادسة عشرة بين الساعة السابعة مساء والسادسة صباحاً . وينبغي اعطاء النساء والاحداث فترة استراحة في الليل تدوم ١١ ساعة وتشمل المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء والخامسة صباحاً . وقد يستثنى الاحداث الذين يقومون بالتمثيل في المسارح الخ . كما يجوز تشغيل البنات والصبيان المتراوحة اعمارهم بين السادسة عشرة والثامنة عشرة في المستشفيات ليلاً تحت شروط معينة . وقد يسمح ايضاً بتشغيل الصبيان الذين هم فوق السادسة عشرة ليلاً في بعض العمليات المتواصلة تحت شروط خاصة . وفي حالات الطوارىء في البلاد او في اية ظروف استثنائية اخرى يجوز ان يستخدم ليلا الاولاد الذين تتراوح اعمارهم بين السادسة عشرة والثامنة عشرة وكذلك النساء اللواتي تجاوزن الثامنة عشرة من العمر . ويسمح ايضاً بتشغيل النساء بعد ساعات العمل العادية لتعهد الحاجيات السريعة التلف كالسمك والفواكه والحليب ، إلا ان تشغيلهن هذا منوط بشروط يقررها مدير دائرة العمل .

(ز) ايام العطلة

يجب منح جميع الاحداث الذين هم دون الثامنة عشرة عطلة ١٤ يوماً في كل سنة بعد قضائهم في العمل في اية مؤسسة ما لا يقل عن ستة اشهر متواصلة .

الانظمة

يجوز لمجالس البلديات والمجالس المحلية اصدار انظمة تفرض فيها قيوداً اشد من القيود التي يفرضها هذان القانونان في المشاريع غير الصناعية .

منافع الرضاع

تعطى العاملات من جميع الاعمار حقوقاً ومنافع معينة بشأن الولادة . فيسمح لكل منهن بترك عملها ستة اسابيع قبل الوضع وبالبقاء بعيدة عن العمل مدة ستة اسابيع اخرى بعده . اما اذا ترتب عليها ان تظل متغيبة عن العمل مدة اطول من جراء علة صحية فلها الحق في التغيب مدة اقصى مجموعها ٤ اشهر . وجدير بالذكر انه يحظر على المستخدِم تشغيل اية انثى في الاسابيع الاربعة التي تلي الوضع مباشرة . ولا يجوز له ان يرسل اليها في اثناء المدة التي يحق لها فيها التغيب اشعاراً بفصلها عن العمل . وخلال مدة اقصاها ٨ اسابيع تتمتع بحق الحصول على راتب يساوي ما قد تستحقه بمقتضى قانون تعويض العمال . وتتمتع بهذه الامتيازات كل عاملة اذا مضى عليها ستة اشهر على الاقل في خدمة المستخدِم .

العقوبات

ان الحد الاقصى لعقوبات الاستخدام غير المشروع هو عشرة جنيهات عن كل شخص لاول جرم يرتكب من هذا القبيل وخمسة وعشرون جنيهاً عن كل جرم يليه . وهناك ايضاً عقوبات عن كل اعاقة تحصل للمفتشين وعن تزوير السجلات الخ . ويجوز كذلك ان يغرم كل والد فضلاً عن المستخدِم في حالة استخدام اي حدث او ولد بصورة غير مشروعة . ويعد المستخدِمون مسؤولين امام القانون حتى ولو ادين ايضاً وكلاؤهم ، كمديري اعمالهم والمناظرين فيها .

السجلات والاشعارات الخ

هناك سجلات معينة يترتب على صاحب العمل ان يحفظها كما يجب تعليق اعلان يتضمن خلاصة احكام القانونين في مكان الاستخدام . اما نموذج الاعلان فهو الآن في دور التحضير وسيعرض للبيع قريباً اعلان موافق عليه رسمياً . ويجري الآن العمل ايضاً في اعداد نموذج رسمي للسجل المطلوب ، إلا انه يسمح للمستخدِمين باعداد سجلاتهم الخاصة . ويتولى مدير دائرة العمل تنفيذ هذين القانونين . وقد خولت لمفتشي دائرته صلاحية زيارة اماكن العمل وتفتيشها وفحص السجلات واستجواب العمال الخ . ويمكن الحصول على الارشاد والمعلومات بشأن مراعاة احكام القانونين الجديدين من مكاتب دائرة العمل للمناطق الثلاث في القدس وحيفا وتل أبيب .

التدريب المهني للجنود المسرحين

من واجبات البلاد المهمة ايجاد اعمال للجنود العائدين ويساوي ذلك في الاهمية التأكد من ان هذه الاعمال تلائم اولئك الجنود . فان كان باستطاعة بلاد ما ان تجند رجلا من المصنع او من المزرعة او من الكلية او ان تدعوه ليتطوع ، وتدربه عدة اشهر ثم تزوده بعتاد ثمين واخيراً ترسله ليحارب ، فبامكان هذه البلاد نفسها ان تضع برنامجاً شاملاً يصبح ذلك الرجل بفضله مدنياً نافعاً مرة اخرى .

لقد سببت الحرب اختلالا واسع النطاق لم يشهد له العالم مثيلا في توزيع القوى العمالية. فمشاكل التنظيم المهني او اعادة ذلك التنظيم وهي المشاكل التي ظهرت خلال الحرب ستظل تشغل الرأي العام في الايام المقبلة لمدة طويلة جداً اذ ان عدداً كبيراً من الجنود المسرحين سيدخلون سوق العمل للمرة الاولى، ناضجين كافراد ولكن مبتدئين في حقل العمل، وسيكون الكثيرون منهم بحاجة الى التدريب المهني المناسب على مختلف المهن.

ان ايجاد الفرص للتدريب الجيد سيمنع او يقضي كلياً على المرارة والشحناء ما بين اولئك الذين ذهبوا الى الحرب واولئك الذين تخلفوا عن الذهاب. يرجع الجندي المسرح الى الحياة المدنية وقد تغير من الوجهتين الجسمية والعقلية عما كان عليه عند التحاقه بالخدمة.

سوف لا يرغب جميع هؤلاء الرجال في العودة الى اعمالهم القديمة وقد يودون الاستفادة من مهارة جديدة اكتسبوها، وسيعود بعضهم بعد ان كانوا يشغلون في الجيش مراكز فيها كثير من المسؤولية وتعوزها ميزة المبادرة كما سيرجع غيرهم وقد فقدوا نوعاً ما هذه الميزات مدة خدمتهم العسكرية بسبب الاعمال التي كان عليهم القيام بها عادة.

سيواجه كثير من الجنود المسرحين ممن كانت لهم مهن خاصة في السابق مشاكل تتعلق بالحرف اذ ان الفرد والبيئة لا يبقيان على حال واحدة وسيضطر غيرهم الى تغيير مهنهم اما لان اختيارهم السابق لم يكن صالحاً او لانهم اصبحوا لا يجدون تلك المهن كافية مرضية.

ويجب الآن يؤخذ مما سبق ان الارشاد المهني سيكون ضرورياً في كل قضية فردية ولكن مثل هذا الارشاد، اي توجيه الفرد ونصحه في اختيار خطة عمله في الحياة، سيجعل هذا الانتقال من العمل في الجندية الى اعمال الحياة المدنية سهلا قدر المستطاع.

ان الغرض الرئيسي من الارشاد المهني فيما يتعلق بالجنود المسرحين هو مساعدتهم على النجاح في مهنهم الجديدة مما يجلب لهم الرضى التام والشعور بحسن الحال. فارشاد الافراد الى المهن التي تبرهن على فائدة عظيمة لهم وللمجتمع هو ضمانة ضد اخطاء اجتماعية عديدة.

وستكون حاجة صغار الجنود المسرحين الذين لم تكن لهم خبرة سابقة في كسب اجورهم الى نيل الارشاد المهني اشد واعظم من حاجة غيرهم اليه.

ثم ان مستشار الارشاد المهني، او موظف الاستخدام او مأمور المقابلات، يكون في كثير من الاحيان غير قادر على اعطاء الجندي المسرح ارشادات ايجابية اي ان يدله على افضل مهنة تصلح له. وتقتصر نصيحته في اكثر الاحيان على الارشاد السلبي، وذلك بنصحه الجنود المسرحين بان لا يتخذوا لانفسهم مهناً يبدو نجاحهم فيها لسبب ما بعيد الاحتمال.

لقد وضع مشروع الحكومة للتدريب المهني ليساعد الرجال والنساء المسرحين من الخدمة العسكرية على مباشرة اعمالهم بصورة تؤدي الى دوام استقرارهم في الحياة المدنية.

ان «التدريب المهني» هو اي نوع من التدريب يمكن بواسطته الحصول على المعرفة الفنية والتجارية وتنميتها سواء اعطي في مدرسة او حقل او ورشة.

وسيستمر التدريب الى ما بعد نهاية التسريح وذلك كي يعطي اولئك الذين يسرحون اخيراً نصيباً حسناً من التدريب على ما يوافقهم من اعمال يساوي النصيب الذي منح للمسرحين الاولين.

وتقوم الحكومة الآن بوضع برامج التدريب على الحرف المختلفة بعد استشارة الخبراء في الصناعة، وهيئات المستخدمين والسلطات التعليمية.

ستختلف من وقت الى آخر الصناعات التي يكون التدريب فيها مستطاعاً ، حتى توافق التغييرات التي تطرأ على الحاجة الى العمال وعلى الاتجاه الاقتصادي السائد في البلاد .

اما اختيار الصناعات التي يكون فيها التدريب مستطاعاً فسيكون واسع المدى الى حد كاف وسيشتمل على الاقسام الرئيسية التالية : —

الزراعة والاشتغال بالحدائق

البناء والهندسة المدنية

الاشغال الكتابية والتجارية

الهندسة الميكانيكية والكهربائية

التعليم والتمريض

وعلاوة على هذه الاقسام هنالك ترتيبات قيد البحث مع عدد من ممثلي الصناعات الصغرى . وتستغرق دورات التدريب في الغالب ستة اشهر او اكثر حسب الحرفة المختارة وستجري اما في كليات ومدارس فنية او تدريبية قائمة او بواسطة المستخدمين في مكان عملهم . وسوف يكون التدريب مجاناً وتدفع للطالب علاوة نقدية لتغطية نفقاته ونفقات من يعولهم اذا اقتضت ذلك حالته المالية اثناء التدريب . وعند انتهاء مدة التدريب تقدم كل مساعدة ممكنة لايجاد عمل يتناسب والمؤهلات التي اكتسبت خلال تلك المدة .

لقد فشلنا كثيراً ، على وجه العموم ، في الاحتفاظ بالاحترام الذي كان يكنه الجميع للصانع الماهر في السابق . فان موظف المكتب يتمتع عادة بساعات عمل اقصر واحوال افضل من تلك التي يعمل على اساسها العامل العادي وقد كان لذلك أثر كبير في تخفيض مكانة العامل في نظر المجتمع .

واخيراً ، من المناسب ان نذكر هنا ان في هذه البلاد كثير من المؤسسات والافراد الذين يهتمون بمساعدة الرجال والنساء المسرحين على اعادة تنظيم حياتهم . وانه لمن المهم جداً ان تنسق جهود هذه المؤسسات والافراد حتى لا يكون هنالك اي ضياع في الوقت نتيجة لتكرار المساعدات المقدمة .

شروط الاستخدام في المستقبل

بقلم ف. ج. بيرنز مورتون

(اقتبست من عدد كانون الثاني — شباط ١٩٤٥ من مجلة Industrial Welfare and Personnel Management وهي مجلة جمعية Industrial Welfare Society)

لا سبيل الى تحقيق اتجاه مستمر نحو اجور اعلى واحوال عمل افضل وعطل اطول وخدمات اجتماعية اصلح واسبوع عمل اقصر الا عن طريق زيادة انتاج العامل في الساعة .

ولا يقصد حتماً بزيادة انتاج العامل في الساعة زيادة في الجهد الذي يبذله بل بالاحرى الاستفادة بقدر اعظم من مجهود الايدي العاملة . قد يعني ذلك الاخذ بشكل اوسع بالطرق الميكانيكية ، إلا انه يتطلب ايضاً ازالة العقبات التي تقلل من كفاءة العمال .

وتقديرنا لأهمية القوة العاملة سواء تمثلت في الادارة او في العمال انما يؤكد الاقتصاد الناشىء عن الكفاءة . وكلما ازدادت اهمية الشخص اصبح التوفير في راتبه اجراء غير اقتصادي . فتخفيض مبلغ مائة جنيه في السنة من راتب مدير عمل قد ينعكس اثره اضعافاً في الارباح النهائية . وبناء على ذلك ينبغي الا يقوم بالاعمال الهامة سوى من هم في الدرجة الاولى من الكفاءة والمقدرة .

اما اهمية القوة العاملة كعنصر حيوي في الانتاج فامر مفروغ منه ، لا سيا في الصناعات التي تفوق فيها تكاليف استخدام العمال اي باب آخر من ابواب النفقات . إلا ان هذا الامر ينال الآن قدراً اوفى من الفهم والادراك بسبب التوحيد المطرد في الآلات والتقليل من الاعتماد على التكتم في طرق الانتاج . فالشركات التي تنتج المصنوعات المتشابهة وتتضارب في اسواق واحدة ، تستعمل آلات متشابهة وتتبع اساليب متماثلة . وعليه فان التنافس في المستقبل سوف يميل الى التركز حول مهارة الاشخاص المستخدَمين والمقدرة على تنظيم اسلوب العمل .

مستوى الاجور وساعات العمل

يؤخذ مما سبق انه اذا اعترف باهمية العمال المتزايدة اصبح من الطبيعي تشجيعهم بكل وسيلة في مطالبتهم باجور اعلى واحوال عمل افضل . ان مطالب العمال تقدم دائماً في ظروف استثنائية من حيث النقص في الايدي العاملة ولذلك تلقى عطفاً وقبولاً اعظم . وبهذه المناسبة نجد ان قلة الايدي العاملة الناجمة عن الحرب قد ادت الى تقدم غير عادي في مستوى الاجور واحوال العمل . فاذا حققت ، ولو الى حين ، هذه المقاييس الجديدة اصبح تخفيضها صعباً وتعسر العمل بها على وجه مرضٍ . وتعد مساهمة المستخدِم في التوسيع المقترح لنطاق الخدمات الاجتماعية باباً اضافياً من ابواب النفقات على العمل .

بهذا يصبح من الضروري ان يعاد النظر فيما ينطوي عليه الارتفاع الكبير في تكاليف استخدام العمال كما يتحتم اكتشاف وسائل جديدة للتوفير في ذلك ليس للمحافظة على مستوى الاجور واحوال العمل فحسب بل ايضاً لتحسينها دون ان يؤثر ذلك على امكان تصريف المنتوجات النهائية او تقديم الخدمات كالسابق .

واذا وضعنا نصب اعيننا هاتين النقطتين الهامتين ، اي اهمية القوة العاملة كعنصر جوهري في الانتاج وفي الوقت نفسه الارتفاع الكبير في تكاليف استخدام العمال ، اصبحت المشكلة التي تواجه الصناعة في المستقبل تنحصر فيما يلي : كيف يتسنى الوصول الى زيادة قدرة العامل على الانتاج زيادةً تجعل من الممكن تخفيض تكاليف وحدة الانتاج . ويظهر ان ذلك يكون ممكناً عن طريقين ، الاولى بلوغ مقدار اكبر من الانتاج الفردي والثانية الاستفادة على شكل اوسع من الجهد الذي يبذله كل فرد .

العلاقات بين الناس

يزعم احياناً ان الطبيعة البشرية لا يمكن تغييرها ويعبر الناس عن ذلك بقولهم «ان الغصون اذا قومتها اعتدلت ، ولا يلين اذا قومته الخشب» او «ان الفهد لا يمكن ان يغير رقطه» .

ان هذه المزاعم الشائعة لا تخلو من تضليل خطر اذ انها كلها ترمي الى الادعاء بان التقدم معدوم في العالم . ولعل اولئك الذين دربوا في العلم وتطبيقه هم اول من يبدو لهم بطلان تلك المزاعم بشكل واضح جلي . فكما يتسنى بطرق مناسبة زيادة فوائد المعادن ، كذلك يمكن الاستفادة من القوة العاملة على نطاق اوسع .

فالمعضلة الاولى التي نواجهها هي زيادة مقدار الانتاج الفردي وهي مشكلة تقضي علينا بان نحاول اولا ان ندرك اوضح ادراك العوامل التي تبعث في الرجل روح العمل .

ان الانسان مخلوق اجتماعي يعاون المجتمع ويستعين به ، فهناك اعتماد متبادل قائم بين الاثنين وتعاون في العمل بين الافراد انفسهم . فالفرد يتأثر ببيئته وتأثره هذا ينعكس في سلوكه بحيث يصبح من الضروري في

بمجتمع حر كمجتمعنا اكتشاف الحوافز التي تعمل على حرية الارتقاء بالفرد بصورة تأتي باعظم ما يمكن من الفائدة للفئة الصناعية . وتعلق اهمية كبرى على فاعلية الاشراف على تلك الفئة وعلى احوال العمل والعشرة بين الزملاء في العمل ، وهذا هو قوام واجب جسيم من واجبات المستقبل .

الحوافز على العمل

يمكننا ، في تاريخنا الصناعي ، اعتبار القرن العشرين عصراً كرس للقيام بالاختبارات والتجارب في تنمية الحوافز التي تحث الانسان على بذل غاية جهده . وقد خبرنا حتى الآن كثيراً من انواع الحوافز المالية ، وهي حوافز تختلف ما بين العمل على اساس القطعة ومشاريع معقدة لدفع الاكراميات ، وما بين التكهن الضعيف والاعتماد على مقاييس دقيقة . فاذا بنا نستنتج من ذلك كله بان هنالك حداً تصبح المكافآت المالية بعده غير كافية في حد ذاتها .

وقد كرست محاولات اخرى ، من المحاولات التي تستهدف ادراج العنصر البشري في قضية الكفاءة ، لتحسين احوال العمل واحراز تقدم محسوس في التخلص من الانفعالات الناشئة عن البيئة والمحيط التي تصرف ذهن العامل عن عمله بلا مبرر وتسبب له تعباً بالاستطاعة تجنبه . ونتيجة للبحث الدقيق ادخلت تعديلات تتعلق بتشغيل العمال حيث يصلحون واستعمال الادوات المناسبة واعداد وسائل الجلوس والسلامة وما الى ذلك ، مما كان له نتائج محمودة . وقامت في الوقت ذاته عدة شركات بتنظيم وسائل ترفيه متقنة من شأنها ان تخلق شعوراً اوفى بالرضى . ومع ذلك فهل يمكننا ، بالرغم من اخذنا كل هذه الحقائق بعين الاعتبار ، ان نقول بضمير راض انها تكفي او انها في حد ذاتها كفيلة بتحقيق النتائج المنشودة ؟

العلاقات الصناعية

ان جميع التحسينات التي ذكرناها قد لا يكون لها اثر يذكر على العلاقات الاساسية القائمة بين المستخدم والعامل وهي القوة الحقيقية التي تؤثر على الانتاج . فقد طغت على العلاقات الصناعية صورة الرأسمالية والقوة العاملة كقوتين متطاحنتين لا سبيل الى التأثير عليهما او مقاومتهما . واقامت السلطة حوافز اصطناعية غير مجدية ، ولا تزال تحتفظ بها .

وقد ادخل رجال الادارة الصناعيون ضمن نطاق المساومة المشتركة ، القسم المختص بالعمال المستخدَمين ، وذلك لتركيز سياسة العمل وتوجيهها . ومع انه لا نزاع في ان هذا القسم ضروري كأداة في الوحدة العملية ، إلا انه يعتبر في الغالب ، وهو اعتبار خاطىء ، بانه السلطة المسؤولة كلياً عن العلاقات الصناعية . لسنا ننكر ان قسم المستخدَمين كثيراً ما يدير سياسة العمل فيما يختص بشروط الاستخدام والعمل ، ويقوم احياناً بالتفاوض حول اتفاقيات نقابات العمال ، غير انه يدار من قبل اختصاصي يقوم ، على وجه العموم ، بواجبات استشارية اكثر منها ادارية .

ان حقيقة مسألة العلاقات الصناعية في المستقبل سترتبط الى حد اعظم بالعلاقات اليومية القائمة بين الافراد ضمن الجماعة التي يعملون معها . فمستوى العلاقات الصناعية سيقرره مدى تأثير الرؤساء على هيئات الادارة وتأثير رجال الادارة على مناظري العمل وتأثير المناظرين وامثالهم من المراقبين على العمال والصناع . وقصارى القول ان العلاقات الصناعية ذات شأن عظيم في مسألة الانتاج هذه ، وينبغي اعتبارها امراً اعظم من ان يترك للموظف المسؤول عن شؤون المستخدَمين وهو الذي لا يتمتع إلا بسلطات استشارية .

وبناء على ذلك فان التنظيم الاجتماعي لوحدة العمل ، كما نتصوره ، يجب ان يعتمد على القوى التنفيذية لا ان يترك امره الى قسم خاص . ان العلاقات الصناعية تؤلف مسؤولية لا بد للهيئات التنفيذية من الاضطلاع بها وهي متشابكة تشابكاً معقداً بالمسؤوليات الفنية وغيرها من مسؤوليات الانتاج .

ومن الواجب العمل على تحسين العلاقات في نفس الوقت الذي تطبق فيه سياسة اوسع مدى لتحسين العلاقات الصناعية . وبهذا ندرك ان النظر في مستقبل الاحوال الصناعية من الوجهتين الاجتماعية والانسانية يناقض الاسلوب المعروف في معالجة المسألة من الناحيتين الاقتصادية والفنية .

القيادة

قليل من الناس — ربما باستثناء المرؤوسين الذين تحول الاعتبارات الاقتصادية دون سماع طلباتهم — يقدرون تمام التقدير مدى النفوذ الواسع الذي يتمتع به اعضاء الهيئات الادارية العليا بفضل سياستهم وتصرفاتهم وعن طريق اساليبهم في اختيار المستخدمين الجدد . وعلى الرغم من ان جهداً كبيراً قد بذل لوضع كل عامل في المكان الذي يناسبه ، فانه لم يشرع بعد في محاولة مماثلة للاخذ بالمبادىء والطرق ذاتها فيما يتعلق بالمناصب الادارية العليا التي تتمتع بقدر اعظم من الاهمية والنفوذ . فوجود فكرة جديدة عن العمل يتطلب نوعاً جديداً من القيادة .

وبينما كانت القيادة في السابق تنحصر في رئيس السلطة التنفيذية ، اذا بنا اليوم نتخذ وجهة نظر مفادها ان القيادة ترافق السلطة في جميع درجاتها وانها قابلة للتغير والتطور حسب مقدار السلطة . فهنالك اعتقاد في يومنا هذا بضرورة تولي المناظر زمام القيادة في المشغل على غرار ما يفعله رئيس الهيئة التنفيذية مع الذين يرأسهم مباشرة .

وهنالك فرق آخر له اهميته ، فبينما كانت القيادة في الماضي تتخذ شكلاً سلبياً وعدائياً نجدها اليوم بسبب ازدياد الحرية والاستقلال في العمل ، تتطلب شكلاً ايجابياً يعتمد على وسائل الاقناع . اما السبب في كون القيادة الحسنة شيئاً شاذاً اكثر منه عادياً في وقتنا هذا ، وخصوصاً بين صفوف المراقبين ، فيعود الى عدم صلاحية الطرق القديمة .

ان الفكرة الحديثة عن القيادة تبدأ بتفهم العوامل البشرية وتقديرها التقدير الصحيح . فقد اصبح الناس يدركون اليوم ان من شروط القيادة الناجحة تناسقها مع طلبات المرؤوسين ورغباتهم . وفي تلك الفكرة اعتراف بانه اذا كان على الفرد ان يبذل كل ما في وسعه فينبغي ان يكون راضياً في عمله راغباً في القيام به ، كما يجب ان يعامل بانصاف وان يدفع له الراتب الذي يستحقه ، واخيراً ان يتقبل بروح طيبة الاعتراف بالكفاءة الشخصية . وثمة حاجة الى تدريب مركز صائب وحذق في اعطاء الاوامر ، كما ان هنالك حاجة الى نظام واشراف فعالين . وبعبارة اخرى تعترف القيادة المسؤولة عن الاشراف اليوم بان الاساليب الفنية يجب ان تقوم مقام الطرق المبنية على الخبرة وان التكهنات الفطرية يجب ان تستبدل بالحقائق الدقيقة . وقبل ان تحرز القيادة نجاحاً عليها ان تكتسب معرفة تامة بكل فرد في مكان عمله وان تتخذ الخطوات اللازمة على ضوء ذلك .

الرضى في العمل

ان النقطة الاخيرة في هذا البحث الذي يتناول العوامل التي من شأنها ان تقرر مدى الانتاج في المستقبل ، هي الرأي القائل بان الانسان يصل الى افضل النتائج عندما يكون له اهتمام بعمله ، وانه يستطيع ، اذا تيسر له توجيه جل انتباهه نحو عمله ، ان ينال جزاءه من شعور الرضى في عمله . ويتمتع العمال باكبر قدر من هذا الرضى عندما يقومون باعمال لهم رغبة في القيام بها ، وحين يدركون اهمية اعمالهم والدور الذي تلعبه في حياة المجتمع وعندما يعترف بحسن تأديتهم لعملهم .

بيد ان شعور الرضى في العمل لا يعني شعور الاكتفاء بالذات ، ولا يجوز لنا ان نخلط بينهما . فالاهتمام بالعمل عامل ايجابي يدل على علو الهمة ووفرة النشاط وهو ليس ذا تأثير سلبي كالاهتمام بالنفس او الكسل ، كما انه لا ينحصر في الاعمال الابتكارية التي يقوم بها اهل العلم والفن . هنالك كثير من المهن اليدوية ومناصب الاشراف والمراقبة يظهر اصحابها فيها اخلاصاً عظيماً نحو واجباتهم ويفوق فيها اهتمامهم باعمالهم الاهتمام الذي يوجهونه الى ما يدفع لهم من رواتب . ومن الامور ذات الاهمية القصوى للجميع (بما في ذلك المستخدَم نفسه)

امر توحيد الجهود في المستقبل لاكتشاف الوسائل المؤدية الى انماء الاهتمام بالعمل والاحتفاظ بروح الحماسة للنتائج . ويمكن عرض مشكلة زيادة انتاج الفرد الواحد ، باسلوب بسيط ، على الوجه التالي : كيف السبيل الى التأثير على العمال لحملهم على القيام باقصى ما يستطيعون عوضاً عن اقل قدر يجب عليهم القيام به ؟

العمل في جماعات

بالرغم من ان قوة الانتاج هي المقياس النهائي للنجاح في التنظيم والادارة فان النتائج يجب ان تعتمد على مدى تناسق شروط الاستخدام مع وجهات النظر التي يسلم بها المجتمع عامة .

ان هدفنا في المستقبل ينبغي ان يوجه نحو انشاء جماعة تعمل بوفاق على تحقيق هدف مشترك لمصلحة الجميع . وهذا يعني انه يترتب علينا ان نعالج مشكلة ادارة شؤون المستخدَمين ليس فقط كعدد كبير من القضايا الخاصة ، وهو امر لا بد منه ، بل ايضاً من وجهة عامة لتأليف مجموعة تعمل بكفاءة . فوحدة العمل يجب ان تتماسك اقسامها وان ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع بعضها البعض ، فهذه الاقسام لا ينبغي ان تكون معزولة ومن الصعب الوصول اليها بل يجب ان توثق عرى التعاون المخلص الفعال بينها جميعاً .

واذا ما ووفق على هذا المبدأ العام للعمل ضمن الفرق اصبح من الضروري اعادة النظر في الاساليب المتبعة مع المستخدَمين ووضع خطة مفصلة قد تمتد على عدد من السنين وذلك لتحسين شروط الاستخدام تدريجاً حسب مكانة كل منها من الاهمية . ولا بأس بسرد بعض الاعتبارات الاساسية : —

١. ان ادارة شؤون المستخدَمين ، على وجه العموم ، لا تتناول في معالجتها العلاقات بين الناس في المصنع إلا اطراف هذه المشكلة الجسيمة . فكفاءة الفرد الحقيقية ومدى نجاحه يجب ان يقررا بما يجري كل يوم في قسم العمل .

٢. عند اختيار العمال يتحتم التأكد ليس فقط من انهم يصلحون للعمل الذي يختارون له بل ايضاً من رغبتهم في العمل مع من يشرف عليهم من المناظرين وغيرهم من المستخدَمين في ذات القسم .

٣. لا بد للتدريب في جميع الادوار ، سواء كان يتعلق بالمهارة الفنية او بتقويم الشخصية ، من ان يصبح ميزة اساسية يتصف بها التطور الصناعي .

٤. من الضروري الاعتراف بأن المهارة في الاشراف على العمل تفوق سائر الاجراءات الاخرى بكثير في تأثيرها على المقدرة على الانتاج .

٥. اما بخصوص التنظيم الاجتماعي لوحدة العمل فيجب الا يغيب عن البال ان اعظم قدر من التأثير الشخصي ينبغي ان يأتي من اصحاب المناصب العالية . فادارة شؤون المستخدَمين قد حصرت نشاطها حتى الآن في التعاقد على العمل ونقل الذين هم دون درجة مناظر او ترقيتهم . اما اليوم فقد زادت الاهمية التي تعلق على حسن اختيار الذين يشغلون المناصب العالية .

ان المشاكل التي ستواجه الهيئات التنفيذية الصناعية في المستقبل تتمثل في الوصول الى ادراك صحيح للامور التالية : اولاً ، اهمية القوة العاملة بصفتها العنصر الذي يميل التنافس الصناعي الى الاتجاه نحوه . ثانياً ، الارتفاع الكبير في تكاليف استخدام العمال وما يترتب على ذلك من ضرورة اكتشاف وسائل جديدة للاقتصاد فيها . ثالثاً ، ما يتضمنه ذلك من بحث في العلاقات البشرية والصناعية — اي الدوافع التي يتأثر بها الانسان والسبيل الى حمله على القيام بعمله على احسن وجه ونيل اكبر قسط من شعور الرضى والاكتفاء ، واخيراً المستوى الجديد للادارة الذي تدعو اليه الحاجة اذا ما قصد الاستفادة من ممكنات قوة الانتاج الى اقصى حد .

وهناك نقطة أخرى جديرة بالتأمل لما يتعلق بالسنوات التي ستلي مباشرة . فثمة اعتقاد واسع الانتشار بانه يتحتم على من بيدهم السلطة ان يتخذوا بعد الحرب خطوات فعالة للتأثير على جميع الذين يرجعون الى اعمالهم العادية وارشادهم سواء اكانوا عائدين من الخدمة العسكرية ام من العمل في الصناعات الحربية وهم مشبعون بالامل في عالم افضل وبالرغبة في المساهمة في انشائه ، وهي رغبة قد لا يصرحون بها جميعهم ولكنها تكاد تكون شاملة جامعة . فاذا ما قوبلوا بعكس ما يأملون نكون قد بذرنا بذور حرب جديدة اشد هولاً وبطشاً . اما من الجهة الاخرى اذا استطاعت الصناعة ان تعد في حقل العلاقات الشخصية تلك الزعامة النشيطة والمثالية التي عهدها اهل هذه البلاد (انكلترا) اثناء التطور الفني ، عندئذٍ فقط نكون قد سلكنا الطريق الى المستقبل الذي ننشده جميعاً .

لمح من المناطق

غرف العمل المكتظة

عند ما يوضع قانون المعامل ، وهو القانون الذي نشر في الوقائع الفلسطينية في اليوم الثاني والعشرين من شهر آذار سنة ١٩٤٥ ، موضع التنفيذ ، تصبح لدائرة العمل سلطة قانونية بمقتضى المادة السابعة لتنفيذ المقتضيات المتعلقة بالحد الادنى للمساحة المخصصة لكل عامل وهي المساحة التي يعتبر توفيرها ، بموجب القواعد القياسية الحديثة ، ضرورياً في سبيل حفظ صحة العمال في المعامل .

وتنص المادة السابعة من القانون في جوهرها على ما يلي : —

(١) لا يجوز ان يكون المعمل ابان جريان العمل فيه مكتظاً لدرجة قد تعرض صحة المستخدَمين فيه للاذى .

(٢) يعتبر المعمل مكتظاً اذا كانت المساحة المكعبة المخصصة لكل شخص في الغرفة الواحدة في اي وقت من الاوقات ، تقل عن احد عشر متراً مكعباً .

(٣) عند حساب مساحة الغرفة المكعبة لا يحسب الفراغ الذي يتجاوز اربعة امتار وخمسة وعشرين سنتمتراً من ارض الغرفة الى السقف . واذا حدث ان كان في الغرفة سدة (متخت) ، تعتبر السدة كانها منفصلة عن باقي الغرفة وتؤلف غرفة مستقلة .

(٤) يجوز لمدير دائرة العمل ان يصدر نظاماً ، فيما يتعلق باي صنف او وصف من المعامل او اقسامها او بشأن اية عملية ، يقضي فيه بزيادة عدد الامتار المكعبة التي ينبغي تخصيصها لكل مستخدَم في الغرفة .

وهناك سببان قد يحملان مدير دائرة العمل على ممارسة الصلاحية المخولة له بمقتضى الفقرة الرابعة وهما :—

(١) من المحتمل ان تحوي غرفة العمل اوعية كبيرة جداً ، او قد يستعمل القسم الاكبر منها كمخزن بحيث يحصل نقص لا يستهان به في كمية الهواء المتوفرة لكل عامل .

(٢) قد تحوي الغرفة ماكينات ثقيلة ربما خفضت من المساحة الحقيقية المتوفرة مما يزيد في خطر تعرض العمال للاذى حتى ولو كان تركيب الآلات متيناً .

ونظراً لتوسع الصناعة في اثناء الحرب ثم توقف عمليات البناء خلال ذلك الوقت ، فقد اصبحت المعامل مكتظة بعمالها .

اذكر انني قمت بزيارة معمل للماس بلغ ازدحامه بالعمال درجة اصبح معها خطر انتشار الامراض المعدية امراً ظاهراً . لم يكن من الممكن توسيع بناء هذا المعمل لانه كان قائماً في عمارة مؤجرة .

وثمة معمل للنسيج كانت الممرات التي تفصل فيه ما بين الانوال ضيقة الى حد كان معه عمال النسيج معرضين على الدوام لخطر الاصطدام بالماكينات .

واذكر انني توليت البحث في حادثة دفع فيها احد الاشخاص فتاة بينما كان ماراً من ورائها نحو مقبض ناتىء لآلة سن السكاكين . وكان من الممكن تفادي وقوع تلك الحادثة لو كان هناك متسع اوفر .

وشاهدت في بعض المعامل صبياناً منهمكين بتوزيع مواد العمل يحاولون بعد كل بضعة امتار التنحي عن طريق العمال السائرين في الممرات . فلو كانت هذه الممرات اوفر عرضاً لكان من الممكن زيادة الكفاية في العمل عن طريق استعمال النقل الميكانيكي وتبديد شعور الخوف المستحوذ على نفوس العمال من احتمال دفعهم نحو الآلات ، وهو امر له أثره دون ريب في زيادة كمية انتاجهم .

وعلى وجه العموم فان اكتظاظ المعامل في فلسطين يخلق جواً خانقاً شديد الحرارة في فصل الصيف مما له أثر ضار جداً على الانتاج .

اما من الناحية الاخرى فقد تم في السنة الماضية بناء بعض المعامل الجديدة ، حيث روعيت المقتضيات الخاصة بالمساحة . واذكر بهذا الصدد انني رأيت معملاً جديداً للنسيج تجاوزت فيه المساحة المكعبة المخصصة لكل عامل المقتضيات الواردة في القانون بكثير .

وقام مؤخراً معمل للشكولاته بتوسيع بنائه فاضاف اليه اقساماً تختلف اختلافاً كبيراً عن القسم القديم . اما كيف تيسر حشد جميع الآلات والعمال في المكان القديم الذي لا يضم الآن اكثر من قسم صغير واحد فقط ، فامر يدعو الى الدهشة والعجب .

وجدير باصحاب المعامل ، وقد اخذت الحالة الاقتصادية تعود تدريجاً الى ما كانت عليه في زمن السلم ، وبدأت تزداد اعمال البناء ، ان يولوا مسألة تجنب الاكتظاظ في معاملهم عنايتهم الجدية وبحثهم الدقيق . وسيعمل هؤلاء اذا ما راعوا القواعد القياسية الواردة في قانون المعامل ، على تحسين صحة عمالهم وزيادة كفايتهم في الانتاج .

السلامة والصحة

الحوادث الصناعية في صناعة منتوجات الاثمار الحمضية في فلسطين

ملاحظات عامة

لقد نشأت صناعة منتوجات الاثمار الحمضية في فلسطين قبل خمسة عشر عاما تقريباً . في سنة ١٩٣٩ ، وهي آخر سني السلم التي سبقت الحرب ، كانت هذه الصناعة في حالة هبوط اذ بلغ مجموع من استخدم فيها من العمال نحواً من مائتي عامل او ثلاثمائة . ولكن هذه الصناعة نمت نمواً عجيباً في غضون الخمسة اعوام التالية ،

فازداد عدد من يشتغل فيها من العمال ستة اضعاف تقريباً . وكان ان ارتفعت قيمة انتاجها من ١٢١،٠٠٠ جنيه فلسطيني في عام ١٩٣٩ الى ١،٦٠٠،٠٠٠ جنيه فلسطيني في عام ١٩٤٢ . وتلا ذلك توسع آخر في نشاط هذه الصناعة في عام ١٩٤٣ ، ولكن هذا النشاط توقف في السنة التي تبعت ذلك .

ان معظم المعامل التابعة لهذا الفرع من الصناعة يقع في قلب منطقة الأثمار الحمضية وضمن نصف قطر دائري طوله ٢٠ كيلومتراً من تل ابيب . وتتألف المواد الخام الرئيسية التي تستعملها هذه المعامل من الأثمار الحمضية ، كما يدخل غيرها من الفواكه ضمن العمليات التي تجري فيها . ويعالج في هذه الصناعة ايضاً سمك السردين الى حد ما .

وتبلغ قائمة المنتوجات التي تم صنعها حداً يدعو الى الاعجاب . فهناك انواع مختلفة من العصير الطبيعي والمكثف ، واصناف متنوعة من المربيات ، والهلام ومربى الفواكه ، ولبابها وقشورها ، ثم الخضار المحفوظة والمعلبة والمخللة ، والزيوت الضرورية ، والحوامض ، والعطور ، والمواد المستخرجة والعناصر المستقطرة وجميعها معد للاستهلاك او كمنتوجات نصف جاهزة لاستعمالها فيما بعد في صناعات اخرى .

وصناعة منتوجات الأثمار الحمضية هي على الاخص صناعة للتصدير تعتمد على الاسواق الخارجية لتصريف منتوجاتها ، ولكن هناك جزءاً صغيراً نسبياً من هذه المنتوجات يتم استهلاكه محلياً .

نطاق البحث

ان هذا التقرير هو عبارة عن بحث ودراسة لمعظم الحوادث التي ابلغ نبأ وقوعها في صناعة منتوجات الأثمار الحمضية خلال مدة الستة اعوام الواقعة بين سنة ١٩٣٩ و١٩٤٤ .

ويشمل هذا البحث عشرة معامل كان لها الفضل في عام ١٩٤٤ في انتاج ما لا يقل عن ٧٥ في المائة من مجموع انتاج هذه الصناعة مستخدمة في ذلك حوالي ١،٥٠٠ عامل اثناء الموسم .

مصدر المعلومات

كلف اصحاب العمل بمقتضى المادة العاشرة من قانون تعويض العمال بتقديم كشوف سنوية بالاصابات التي لحقت بالعمال المستخدمين في مؤسساتهم وبمبالغ التعويض التي دفعت لهؤلاء العمال . اما الحوادث التي يجب التبليغ عنها ، فتقتصر على تلك المسببة للوفاة او التعطيل الدائم او التعطيل الموقت الذي تتجاوز مدته ثلاثة ايام .

وقد استقيت المعلومات الواردة في هذا التقرير من الكشوفات السنوية . واستثنيت هنا الحوادث الثانوية التي ادت الى تعطيل العمال المصابين عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام . اما شرح الطريقة الاجمالية لتنظيم المعامل ووصف العملية الصناعية والمعدات الميكانيكية فقد تولاها مفتشو العمل .

التنظيم العام للمعامل

تفرغ الأثمار في براميل ماء مفتوحة او موضوعة خارج بناء المعمل الرئيسي لغسلها وتنظيفها . ويمر بهذه البراميل جهاز ناقل يحمل الأثمار الى اعلى بناء المعمل او الى قسم استخراج العصير .

وتتساقط الأثمار من اجهزة النقل على طرف سكين عمودي حاد يدور بحركة التفافية او على سكين ثابت ومركب تركيباً عمودياً وبذلك تقسم الأثمار الى انصاف تنقل فيما بعد الى آلة استخراج العصير ذات العصارات المتعددة حيث تقوم على كل جهة منها عصارات تديرها عاملات يتلقفن انصاف الأثمار الهابطة بسرعة ويضغطنها على العصارات .

بهذه الواسطة يتم استخراج العصير من الأثمار فيحمل مع اللباب المستخرج عبر انابيب الى اقسام اخرى استعداداً لتطبيق عمليات اخرى لحفظها . اما قشور الأثمار المعصورة التي لا تزال تحتوي على بعض اللباب ،

فانها تحمل عادة في جهاز النقل العائد لتجرى عليها عمليات اخرى . وتحتوي الثمرة على وجه التقريب على ثلث من العصير وثلث من القشور ومثله من اللباب .

وينقل العصير واللباب المستخرجان من الاثمار الى خزانات للتصفية والافراز تدور بحركة التفافية . فيعبأ اللباب في براميل خشبية بينما يحمل العصير الى اوعية ساخنة ومفرغة من الهواء لتكثيفه وتطهيره . وبعد اضافة ثاني اوكسيد الكبريت اليه ، يعبأ العصير المكثف في براميل خشبية .

بعد ذلك يعبأ بعض العصير المكثف في زجاجات او اوعية من الصفيح لبيعها في الاسواق ، بينما تعاد كمية اخرى منه بعد تنقيته من الكبريت الى اوعية مفرغة من الهواء وتحمل عبر انابيب الى قسم تعبئة الزجاجات حيث توضع في زجاجات وتعد للاستهلاك في السوق المحلي او للتصدير .

وتنقل القشور على جهاز النقل العائد الى اوعية افراز حيث يستخرج ما تبقى فيها من اللباب ويعالج كما سبق ذكره . ومن المنتوجات الاخرى المستخرجة من القشور : —

١) الزيت وهو الذي يعتصر من القشور ويوضع في اوعية الافراز واخيراً يعبأ في صفائح او براميل .

٢) الكحول التي يحصل عليها بطريقتي التخمير والتقطير العاديتين .

٣) البكتين (مادة نشوية) كمستخرج خاص .

٤) اما القشور ذاتها فتنظف وتطحن ثم تجفف لاستعمالها كعلف للمواشي والدواب .

ان عملية تعبئة الاثمار في الصفائح هي عملية مستقلة بذاتها . فبعد تقشير الاثمار وتقسيمها تطهر وتعبأ في صفائح ساخنة وبذلك يتولد فراغ هوائي داخل الصفيحة عقب الانتهاء من عملية اغلاقها .

الآلات المستعملة في مصانع الاثمار الحمضية

هناك آلة رئيسية واحدة مستعملة هي آلة استخراج العصير وهي آلة ركبت عليها عصارات متعددة وتحمل اليها الاثمار على الجهاز الناقل بعد ان تمر بالسكين الذي يقسمها الى انصاف .

وثمة آلات اخرى يدار بعضها بمحركات كهربائية عن طريق الآلات الناقلة وهي : —

آلات الافراز	اوعية تفريغ الهواء
خزانات التصفية	عصارات القشور وآلات طحنها
الطلمبات	آلات اغلاق الصفائح
اوعية المزج	آلات غسل الزجاجات واغلاقها

أساليب صنع اللباب

١) يمكن الحصول على اللباب اما بتصفية العصير بعد استخراجه او بفصله عن القشور المعصورة .

٢) ينقل اللباب بعد تصفيته او فصله عن القشور الى اوعية تفريغ الهواء ، ثم يعبأ في البراميل .

مراحل العمليات التي قد تنفجر فيها الزجاجات او الصفائح

١) ان الاوعية الرئيسية المستعملة في الوقت الحاضر هي عبارة عن براميل من الخشب قد تنفجر اذا بدأ الاختمار فيها . وبما ان هذه البراميل توضع في مخازن فقلما يكون انفجارها خطراً .

٢) لا تنفجر الصفائح الا عند ما يبدأ فيها الاختمار وذلك اذا لم تكن محكمة الاغلاق .

٣) تنكسر الزجاجات اما اثناء غسلها وتنظيفها او بعد تعبئتها وهي تحت آلة الاغلاق .

الادوات اليدوية المستعملة

تستعمل في صناعة الاثمار الحمضية اداة يدوية واحدة لا غير وهي سكين خاصة تستورد من كاليفورنيا . وتستعمل هذه السكين في عملية تعبئة الصفائح ، وذلك لتقشير الفواكه واستخراج القشور من بين اجزائها .

ملخص المعلومات

في اثناء المدة التي استعرضناها ، بلغ مجموع الحوادث القابلة للتعويض التي تم الابلاغ عن وقوعها في المعامل التي يشملها هذا التقرير ٥٠٠ حادثة ، كان المصابون في ٣٢١ منها من الرجال وفي ١٧٩ من النساء . وتسببت ١٥ حادثة ، وقعت ١٢ منها للرجال وثلاثة للنساء ، في تعطيل جزئي دائم اشتمل في اكثر الاحيان على فقدان الاصابع . اما في سائر الحوادث الاخرى ، فقد تعطل العمال المصابون موقتاً عن العمل ، فتراوحت مدة التعطيل بين اربعة ايام وما يجاوز العشرين اسبوعاً . ولم تقع اية حادثة وفاة في غضون المدة الواقعة في نطاق البحث .

لا تنس ان تغسل يديك

اما معدل وقوع الحوادث الذي لوحظ خلال مدة الستة اعوام ، ونعني به عدد الحوادث التي وقعت لكل الف عامل ممن يعملون طوال مدة العمل المقررة ، فقد تراوح حول رقم المائة ، او بمعدل اصابة واحدة لكل عشرة عمال مستخدمين .

لم يبق هذا المعدل على حالة دون تغيير طوال السنوات المستعرضة . ففي سنة ١٩٣٩ — ١٩٤٠ كان معدل الحوادث ٨٦ حادثة لكل الف عامل ثم ارتفع الى المائة في عام ١٩٤١ وهبط الى ٩٣ في سنة ١٩٤٢ ، ولكنه عاد وبلغ ١١٤ في سنة ١٩٤٣ وانخفض في سنة ١٩٤٤ الى ٩٢ حادثة لكل الف عامل يعمل طوال مدة العمل المقررة .

وجاء في تفصيل بعض الحوادث انها حدثت في ظروف لا تتصل اتصالاً مباشراً بعمليات الصناعة في المعامل . فمنها مثلاً اصابات سببتها آلات النجارة . ومع ذلك فان تعقد الصناعة الحديثة وتنوع عملياتها يجعلان من الصعب الى حد ما التميز بين العمليات المباشرة وغير المباشرة . ولهذا فقد ادرجت في هذا التحليل جميع الحوادث التي ابلغ نبأ وقوعها ، ويمكن تقسيمها الى الاصناف الرئيسية التالية :

الحوادث المسببة عن الآلات	٦٦ حادثة او ١٣ في المائة
الحوادث المسببة عن النقل	٢٢ حادثة او ٥ في المائة
الحوادث المسببة عن المواد الحارة	٨٩ حادثة او ١٨ في المائة
الحوادث المسببة عن الادوات اليدوية	٤٦ حادثة او ٩ في المائة
الحوادث المسببة عن نقل الاشياء او حملها وسقوطها وعن الاصطدامات والوقوع والتزحلق	٢٥١ حادثة او ٥٠ في المائة
الحوادث المسببة عن بواعث اخرى غير معينة	٢٦ حادثة او ٥ في المائة
المجموع	٥٠٠ حادثة او ١٠٠ في المائة

وقد اختلفت نتائج الحوادث ، ونعني نوع الاصابات والاعضاء المصابة من الجسم في كل من تلك الاصناف المذكورة .

الاخطار الميكانيكية

يرجع السبب في وقوع الستة والستين اصابة المسببة عن الآلات الى الاحتكاك بالآلات التالية : —

آلات العصر والتقسيم	١٧
آلات تعبئة الزجاجات وسدها	٩
الآلات الناقلة	٣
آلات النجارة	١٣
آلات غير معينة	٢٤

وهناك ما يدعو الى الاعتقاد بان معظم الحوادث الناشئة عن «آلات غير معينة» نتج عن الاحتكاك بآلات عصر الأثمار وتقسيمها وتعبئة الزجاجات وسدها .

وقد ادت سبعة أثمان مجموع الحوادث الميكانيكية الى الحاق اصابات بالاصابع اقتصر معظمها على احداث جروح وخدوش فيها ، كما كان هناك بعض حوادث بتر الاصابع . وتعطلت الاصابع تعطيلاً دائماً في ستة حوادث اصيب فيها عمال من الرجال .

الاصابات المسببة عن وسائل النقل

يعزى السبب في وقوع ٢٢ اصابة ، او دون ٥ في المائة بقليل من مجموع الحوادث التي ابلغ عنها ، الى السيارات والعربات . منها تسعة حوادث نتجت عن السيارات و١٣ عن غيرها من العربات . وا كثر تلك الحوادث حصلت لعمال صدمتهم العربات او حشروا ما بين عربة وجسم غير متحرك . ووقعت ايضاً حادثة من حوادث الطرق العادية ، كما اصيب سائق عربة في حادث آخر برفسة من حصانه .

اما معدل مدة التعطيل عن العمل من جراء حوادث النقل فكان اعلى بكثير منه في حوادث الاصابات الناجمة عن غير ذلك من الاسباب .

المواد الحارة والاوعية المنفجرة

ينعكس أثر الاخطار الخاصة بصناعة منتوجات الأثمار الحمضية في ارتفاع نسبة الاصابات الناتجة عن المواد الحارة وانفجار الاوعية . فقد بلغت تلك الاصابات ٨٩ اصابة او ١٨ في المائة من مجموع الاصابات التي ابلغ عنها . ويمكن تقسيمها حسب الاصناف التالية : —

لباب الأثمار الساخن	٤٤ حادثة
الماء الحار او البخار	١٣ حادثة
النار	حادثتان
الزجاجات او الاوعية الاخرى المنفجرة	٢٠ حادثة
مواد حارة لم توصف الوصف الكافي	١٠ حوادث

وفي ١٢ حادثة فقط من هذا الصنف من الحوادث ، اقتصرت الاصابات على الاصابع . في اغلب الحالات لحقت الاصابات بالايدي والارجل كما لم تكن اصابة الجسم باصابات متعددة امراً استثنائياً .

وبلغ معدل مدة الشفاء في حالة الاصابة بالحروق ١٢ يوماً للرجال مقابل ١٥ يوماً للنساء . وهذا الفرق في تأثير الاصابات يمكن عزوه الى كون جلد العاملات من النساء اكثر تأثراً وحساسية من جلد العمال من الرجال ، والى مناعة الملابس التي يرتديها العمال من الرجال . ورغماً عن ان القسم الاعظم من العمال الذين تعرضو للاصابة بالمواد الحارة كان من النساء ، إلا ان الحوادث الناشئة عن تلك المواد كادت تتساوى في العدد بين الرجال والنساء — فوقعت ٤٦ اصابة للرجال و٤٣ للنساء .

الادوات اليدوية

يعزى السبب في ٢٢ حادثة او حوالي النصف من مجموع الستة والاربعين حادثة المسببة عن الادوات اليدوية ، الى سكاكين تقسيم الاثمار او تقشيرها . وفي هذا العدد تساوت مرة اخرى الحوادث التي حصلت للرجال والنساء رغماً عن ان اكثر العمال الذين يستعملون هذه السكاكين كانوا من النساء .

وكانت المطارق في مقدمة الادوات اليدوية الاخرى المسببة لوقوع الحوادث . وفي اكثر من ثلاثة ارباع الحوادث الناشئة عن ادوات يدوية ، كانت الاصابع هي الاعضاء المصابة . اما مدة التعطيل عن العمل فكانت قصيرة نسبياً اذ بلغ معدلها ١١ يوماً لكل من الرجال والنساء .

الحوادث التافهة

ان نصف الحوادث المسجلة مردها الى ما يمكن ان يسمى «الحوادث الناتجة عن اسباب تافهة» ، وهي تحصل عادة نتيجة الاهمال او سوء الترتيب ويمكن اجتنابها بسهولة . وقد وقع معظم هذه الحوادث في المراحل الاولى من عملية الصناعة او في مرحلتها الاخيرة نظراً لاشتمال كلتا الحالتين على مقدار لا يستهان به من مهمة نقل البضائع وحملها وتكديسها الخ .

وفيما يلي الاسباب المباشرة المسجلة لهذه الحوادث التافهة : —

النقل والحمل او الرفع	٦٢ حادثة او ١٢ في المائة
سقوط الاشياء	٦١ حادثة او ١٢ في المائة
الاصطدام باشياء	٥٦ حادثة او ١١ في المائة
الوقوع	٧٢ حادثة او ١٥ في المائة

ومجموعها ٢٥١ حادثة او ٥٠ في المائة من مجموع الحوادث المسجلة .

ويعهد باكثر العمليات التي تحتاج الى قوة جسمية من مثل حمل الاثقال وزحزحة الاشياء الى الرجال من العمال ، ولعل هذا هو السبب الذي من اجله وقع القسم الاكبر من «الحوادث التافهة» للرجال . ومن بين الحوادث المماثلة التي حصلت للنساء كان هناك عدد من الاصابات نسب الى «الجلوس او الوقوف السيء» اثناء العمل .

وكان للزجاجات والسلالم والاثاث أثر بارز في حوادث سقوط الاشياء .

اما الاشياء التي اصطدم بها العمال المصابون فكانت عبارة عن صناديق او براميل او مقاعد او مسامير ناتئة . وكانت هناك ايضاً حالات وطىء العمال فيها مسامير او غيرها من الاشياء الحادة . ومن المفيد ان نلاحظ ان بعض هذه الحوادث التافهة ادى الى تغيب العمال عن العمل لمدد طويلة . ففي احدى تلك الحوادث استغرقت مدة شفاء احد العمال من جرح اصيب به في اصبعه من جراء مسمار ، عشرة اسابيع ، بينما غاب عامل آخر عن العمل لمدة خمسة اشهر لاصابته برضة في اصبعه من احد البراميل .

وقد اقتصر السقوط من على اشياء مرتفعة على ٢٤ حادثة من مجموع الاثنين والسبعين حادثة سقوط المسجلة، ونعني الوقوع من على السلالم والدرجات والاسطحة. اما الثمانية والاربعون حادثة سقوط الباقية او ثلثا مجموع حوادث الوقوع، فسببها الوقوع او التزحلق على ارض مستوية قد يكون ابتلال الارض السبب المباشر فيها.

لم تكن الاصابات الناجمة عن السقوط كثيرة فحسب، بل ادت كذلك الى نتائج اعظم خطراً من غيرها من الحوادث الناشئة عن اسباب تافهة. فحوالي نصف حوادث الكسر المسجلة حصل بسبب السقوط، وانتهى اثنان منها الى احداث تعطيل دائم في الجسم. اما معدل مدة التعطيل المتسببة عن السقوط فكان اعلى بين النساء منه بين الرجال.

وظهر ارتفاع مستمر في نسبة الحوادث التافهة خلال المدة التي نحن بصددها، وهو ارتفاع حصل على الارجح كنتيجة لاكتظاظ المعامل بعمالها واستبدال عدد من العمال الماهرين بعمال غير مدربين او بنساء.

الحوادث الاخرى والحوادث غير المعينة

هناك نوعان من الحوادث يجدر ذكرها في هذا الصنف — ثلاثة حوادث اصيبت فيها العيون من جراء ذرات متطايرة (انتهى احدها بفقدان البصر)، وخمسة حوادث من لسع النحل وقعت اربعة منها في معمل واحد. من الطبيعي ان نتوقع ان تجتذب المواد الحلوة المستعملة في هذه المعامل النحل اليها، وعلى كل حال فليس من المعلوم اذا ما كان النحل الخبيث قد باغت ضحاياه في ساحة المعمل او داخله. فاذا تحقق الامر الثاني فلا نكون قد تعدينا نطاق البحث اذا اقترحنا استعمال الشباك الواقية.

وقوع الحوادث بين العمال من الرجال والنساء

كان وقوع الحوادث بين النساء العاملات في كثير من العمليات اقل نسبياً مما لوحظ بين الرجال. قد يفسر ذلك بان النساء يفقن الرجال مهارة في العمليات اليدوية، وانهن اكثر تيقظاً لاخطار بعض العمليات الصناعية واشد حذراً منهم اما عن علم بذلك او دون شعور به.

واصابات النساء اقل انتشاراً في الجسم، اي انها لا تحدث في انحاء مختلفة منه بل تقتصر على اعضاء الجسم المتصلة اتصالاً مباشراً بالآلات والادوات — وهو امر قد يفسر مرة اخرى بحذر النساء الفائق واعتداد الرجال الزائد بانفسهم.

وعلى كل حال فان النساء اذا اصبن في حادث ما، زادت مدة تعطيلهن عن العمل عن مدة تعطيل الرجال. ويمكن نسبة ذلك الى ضعف تركيب اجسام النساء، او ربما كان ايضاً لنوع ملابس النساء دخل في تأثير الاصابات عليهن، فملابسهن الخفيفة تزيد من تعرضهن للحروق لا سيما في الارجل.

الامراض المتعلقة بالمهن

من الاخطار الجسيمة التي تستحق توليتها بحثاً اوفى خطر الاصابة بمرض التهاب الجلد الناتج عن الاحتكاك بقشور الأثمار الحمضية وعلى الاخص قشور الليمون. ولا تعد الامراض المتعلقة بالمهن خاضعة للتبليغ بمقتضى قانون تعويض العمال ولهذا لم يتيسر جمع اية احصاءات تتعلق باصابات التهاب الجلد في صناعة منتوجات الأثمار الحمضية.

وقد نشر مقال موجز حول «تأثير تقشير الليمون والبرتقال على الجلد» في نشرة دائرة العمل رقم ١ عدد تشرين اول — كانون اول سنة ١٩٤٢، كما نشر للدكتور م. زيدمان بحث يدور حول «التهاب الجلد بين العمال المستخدمين في صناعة منتوجات الأثمار الحمضية» في «هيرفوه» وهي مجلة جمعية الاطباء اليهود الفلسطينية رقم ٦ مجلد ٢٩، وذلك في ١٦ ايلول عام ١٩٤٥.

استعمال السلالم بطريقة سليمة

تعليمات عامة

يرجع السبب في كثير من الحوادث التي ينتهي بعضها بالوفاة الى استعمال سلالم غير مناسبة او سلالم بها بعض العيوب او الى استعمال السلالم الجيدة بطريقة غير صالحة .

والغاية من هذه النشرة لفت نظر اصحاب العمل والعمال الى ما ينطوي عليه استعمال السلالم من الاخطار ، والتقدم باقتراحات حول الاحتياطات الواجب اتخاذها من قبل جميع من يعنيهم الامر في عمليات البناء وفي المعامل والمشاغل والمخازن وغيرها من الاماكن التي تستعمل فيها السلالم .

(١) خزن السلالم

(أ) اخزن السلالم بطريقة يسهل معها الوصول اليها دون ما اعاقة في سحبها ومعاينتها .

(ب) اجتنب خزنها في اماكن معرضة لحرارة او رطوبة زائدتين .

(ج) علق السلالم بوضع افقي على دعائم في الحائط او ضعها على حافتها داخل رفوف .

(د) من المستحسن رسم علامة مميزة على السلالم تبين التاريخ الذي بدأ فيه استعمال كل سلم .

(٢) استعمالها

(أ) ينبغي الا يستعمل اي سلم خطر او مصنوع للاستعمال الموقت . فالسلم السليم هو الذي يكون ثابتاً ومجهزاً بعوارض وقوائم متينة وخالياً من الشظايا والعقد الكبيرة والشقوق الواسعة ، والذي تكون اجزاؤه المعدنية سليمة وصالحة للاستعمال .

(ب) يجب الا يستعمل اي سلم خشبي إلا اذا كانت عوارضه مركبةً تركيباً متيناً داخل القوائم .

(ج) اجتنب اسقاط السلالم ، فان حملها ونقلها يجب ان يتما بعناية وحذر لتفادي الاضرار بها .

(د) عندما تحمل سلماً ابقه مرفوعاً جيداً عن الارض . وكل سلم يتجاوز طوله ثلاثة امتار ونصف المتر يجب ان يحمله رجلان اثنان .

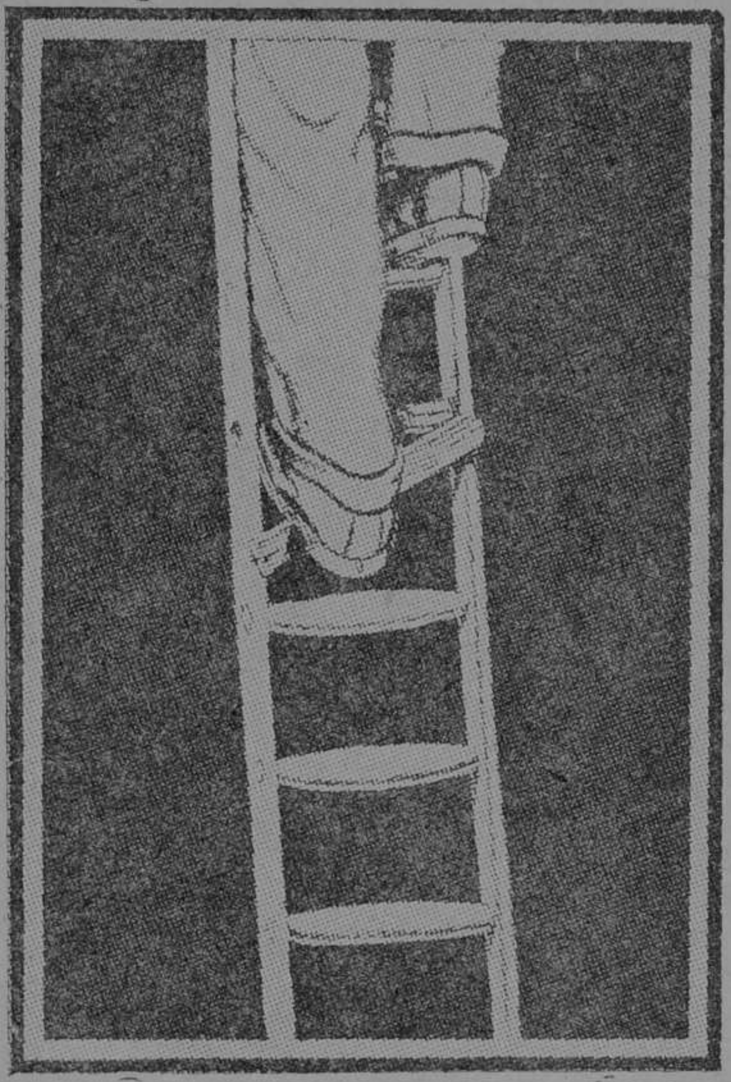
(ه) ضع قائمتي السلم بحيث تقفان على قاعدة متينة ثابتة . اما الطرف الاعلى فلا ينبغي اسناده إلا الى نقطة ارتكاز مناسبة لها من القوة ما يكفي لتحمل الثقل .

(و) ينبغي وضع السلالم بطريقة تمنع الانزلاق كما يجب تثبيتها تثبيتاً محكماً حيثما كان ذلك ممكناً . اما اذا تعذر ذلك وتجاوز طول السلم الثلاثة امتار وجب عندئذٍ ان يقف رجل بجانب السلم لاسناده ومراقبته .

(ز) اذا اقتضى وضع سلم امام باب ، فافتح الباب واسنده ، او اقفله ، او دع رجلاً يقف بجانب السلم لمراقبته واسناده .

(ح) ان السلالم التي توضع في مكان تشتد فيه حركة سير السيارات والعربات او الاشخاص يجب ان يراقبها رجال يقفون بجانبها لحمايتها والا كان من الضروري ضرب نطاق من الحبال حول مساحة تحيط بمكان استعمالها او وقاية هذه السلالم باية طريقة اخرى .

(ط) يجب الا توضع السلالم على صناديق او براميل او غيرها من القواعد غير الثابتة اذا كان القصد زيادة علوها. فاذا احتجت الى مزيد من الارتفاع، احضر سلماً اطول.



(ي) لا تعمد مطلقاً الى ربط سلالم قصيرة بعضها الى بعض لتجعل منها سلماً طويلاً.

(ك) لا تحاول الوصول من فوق اي سلم الى شيء يبعد عنك اكثر من ذراع واحدة.

(ل) عند استعمال السلالم كن مواجهاً لها واستعمل كلتا يديك في تسلقها والنزول عليها. واذا كان لا بد من رفع اية مواد او ادوات او انزالها، فاستعمل حبلاً لربطها به او ضعها في وعاء مربوط بحبل او ادخلها جيداً في جيوبك او تحت حزامك.

(م) لا يجوز استعمال السلالم للتثبيت او الاسناد او كقضبان لزحزحة الاشياء الثقيلة من مكانها او لاي غرض آخر خلاف الغرض الذي صنعت من اجله.

(ن) يجب الا تسند السلالم المستقيمة بميل يتجاوز نسبة ١ الى ٤ كما لا يجوز استعمالها بميل شديد الانحدار قد يؤدي الى الخطر.

(س) يحظر استعمال السلالم المزدوجة كسلالم فردية.

(ع) يجب فتح السلالم المزدوجة فتحاً صحيحاً بحيث تقف ثابتة مأمونة الاستعمال. ضع السلم، كلما تيسر ذلك، بطريقة تكون فيها مقدمته او مؤخرته في وضع مقابل للعمل.

(ف) ان الغرض من اعلى السلم المزدوج هو استعماله كرف لا كمكان للتسلق عليه.

(ص) اذا اقتضت الحاجة استعمال سلم على ارض زلقة وجب تجهيزه بارجل (احذية) تمنع انزلاقه.

(٣) معاينتها

(أ) من الضروري معاينة جميع السلالم قبل بدء استعمالها، وكذلك معاينتها وفحصها في فترات منتظمة اثناء الاستعمال.

(ب) يجب ان تجري المعاينة بعناية وان تشمل فحص اي كسر او شق موجود في السلم. وينبغي ايضاً البحث عن المسامير او البراغي او المسامير اللولبية او غيرها من الاجزاء المعدنية غير الثابتة، والدرجات او العوارض المتضررة. واذا كان هناك اي شك حول سلامة السلم، وجب طرحه جانباً او الاستغناء عنه.

(٤) اختبارها

(أ) ضع احد طرفي السلم على دعامة يبلغ ارتفاعها ٧٥ سنتيمتراً تقريباً. اما الطرف الآخر فيمكن اسناده او تركه مستقراً على الارض. علق حملا وزنه ٧٠ كيلوغراماً على احدى قائمتيه او دع

شخصاً يزن حوالي ٧٠ كيلوغراماً يجلس عليها في موضع يقارب وسطها . فاذا حدثت تشققات واسعة اوحصل خلل آخر او طرأ على السلم تقوس دائم وجب الاستغناء عنه او ارساله للتصليح . وبعد اختبار كلتا القائمتين ، اقلب السلم وطبق نفس الاختبار على الجهة المقابلة لهما . (مجموع عدد الاختبارات اربعة) .

(٥) صيانتها

(أ) ان السلالم التي لا يمكن تصليحها تصليحاً كافياً يجب تحطيمها .

(ب) من الضروري طلاء السلالم بزيت بزر الكتان او نوع آخر من الزيوت الواقية مرة واحدة في السنة على الاقل .

(ج) يقتضي تنظيف العوارض والدرجات من الزيت والشحم ثم تخشينها بورق السنفرة ، اذا كان ذلك ضرورياً لمنع التزحلق .

(د) لا يجوز مطلقاً دهن السلالم اذ ان الدهان من شأنه اخفاء معالم الخلل الموجود فيها .

اعمال دائرة العمل الجارية

مجالس السلامة في المناطق الثلاث

في اثناء المدة التي تلت اصدار نشرة دائرة العمل رقم ١٣ ، عقد كل من مجالس السلامة في المناطق الثلاث اجتماعاً واحداً فقط . وكانت اللجان الفرعية في اثناء المدة ذاتها منهمكة في العمل دائبة عليه .

وقد القى المستر أ. ه. كوزنز ، نائب مدير دائرة العمل ، في الاجتماع الذي عقده مجلس السلامة لمنطقة القدس ، حديثاً تناول فيه قانون المعامل ثم اجاب على النقاط التي اثارها اعضاء المجلس .

وفي اجتماع مجلس السلامة للمنطقة الشمالية واصل رئيس المجلس حديثه عن قانون المعامل ، وقد اشير بوجه خاص الى امكانية تطبيق القانون على المستعمرات المشتركة واستعرضت اعمال اللجنتين الفرعيتين للبناء والصناعات الكيماوية ، كما استعرضت اعمال اللجنتين الفرعيتين للتعليم والدعاية ، وقد تألفتا حديثا .

وفي الاجتماع الذي عقده مجلس السلامة للمنطقة الجنوبية ، قدم المستر شتاين ، عضو لجنة وقاية الصحة في الاعمال الصناعية ، تقريراً مسهباً الى المجلس عن نتائج الابحاث التي قامت بها اللجنة في نخبة من الحوادث التي وقعت خلال عام ١٩٤٥ .

مكتب تسجيل طلبات الجنود المسرحين للاستخدام

انشئت في شهر كانون الاول من عام ١٩٤٥ ، في مكاتب دائرة العمل في المناطق الثلاث ، اقسام لتسجيل طلبات الاستخدام ، الغرض منها ايجاد اعمال للجنود المسرحين — رجالا ونساء — وينتفع من هذه الخدمة جميع من سرحوا بشرف من الخدمة في قوات جلالته . وفي سبيل هذه الغاية تجمع المعلومات عن الوظائف

الشاغرة من اصحاب العمل الذين يرغبون في استخدام رجال من المسرحين. فتقيد اسماء طالبي الاستخدام في سجل خاص ويرشد اصحابها الى اعمال مناسبة. وتدرج في السجل على الاخص جميع الوظائف الشاغرة في دوائر الحكومة والمنشآت العسكرية بغية منح الافضلية لرجال الخدمة المسرحين. ويقتضي على طالبي الاستخدام الحضور الى المكتب الواقع في منطقتهم مرة في الاسبوع. ولا يكون التسجيل اجبارياً إلا بالنسبة الى الاشخاص الذين يتناولون المساعدة المالية الانتقالية التي تمنح للجنود المسرحين الذين يحتاجون الى المساعدة. وعلى كل حال فان الاشخاص الذين يتخلفون عن التسجيل او يرفضون باستمرار ما يعرض عليهم من الاعمال المعقولة، تقيد اسماؤهم في «سجل الاهمال» ويفقدون ميزة الافضلية. ولا يمنع من وجد عملا يرتزق منه عن التسجيل للحصول على عمل آخر اكثر ملاءمة. وتستعمل في مكاتب الاستخدام فهارس مؤلفة من بطاقات تحمل اسماء طالبي الاستخدام والوظائف الشاغرة ومجموعة من نماذج لتحارير قياسية. ويتم تنسيق الاعمال الخاصة بمكاتب الاستخدام للمناطق الثلاث في مكتب دائرة العمل الرئيسي. في حالة وجود وظائف شاغرة في منطقة ما وعدم وجود طالبي استخدام مناسبين لاشغالها، يبلغ امر هذه الوظائف الى مكاتب الاستخدام التابعة للمناطق الاخرى. وتقوم اتصالات مجدية وتبادل نافع في المعلومات بين اقسام الاستخدام للجنود المسرحين والمكتب اليهودي العام للاستخدام.

نشرات دائرة العمل

صدر مؤخراً تقرير دائرة العمل السنوي لسنة ١٩٤٤ والطبعة العربية من «التشاريع النموذجية للصناديق الاحتياطية» وطرح الاثنان للبيع.

وقد تم ايضاً طبع نماذج لتبليغ الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن بمقتضى احكام قانون (تبليغ) الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن لسنة ١٩٤٥، وهذه ايضاً طرحت للبيع.